

**ANALISIS PENGARUH
PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Pada Karyawan Bank BRI Kantor Wilayah Jayapura)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

CORNELIA RUMBEWAS
NIM. 12010110141086

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2016**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Cornelia Rumbewas

Nomor Induk Mahasiswa : 12010110141086

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH PELATIHAN,
MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi
Pada Karyawan Bank BRI Jayapura Kantor
Wilayah)**

Dosen Pembimbing : Dr. Suharnomo, S.E., M.Si.

Semarang, 24 Agustus 2016

Dosen Pembimbing,



(Dr. Suharnomo, S.E., M.Si.)

NIP. 197007221998021002

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Cornelia Rumbewas
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110141086
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH PELATIHAN,
MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi
Pada Karyawan Bank BRI Kantor Wilayah
Jayapura)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 5 September 2016

Tim Penguji

1. Dr. Suharnomo, S.E., M.Si.


(.....)

2. Drs. H. Mudji Rahardjo, S.U


(.....)

3. Dr. Edy Rahardja, S.E., M.Si


(.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Cornelia Rumbewas, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN KANTOR WILAYAH BANK BRI JAYAPURA)**, adalah hasil tulisan hasil saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulisan lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau/tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memeberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 24 Agustus 2016

Yang membuat pernyataan,



(Cornelia Rumbewas)
NIM : 12010110141086

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Perjuangan seseorang baru ada artinya, jika terlebih dahulu dimulai pada dirinya sendiri”

(Robert Browning)

Dipersembahkan untuk Papa, Mama, dan kedua adik tercinta.

ABSTRACT

The quality of human resources professionals are closely related to the performance of employees in a company. The ability of qualified employees will produce good employee performance anyway. Training, motivation, and disciplined work rated as the crucial factor because if it gets attention and do well, the positive impact on improving the quality of human resources or employee performance.

The purpose of this study was to analyze the effect of training, motivation and discipline on the performance of employees in the Regional Office of Bank BRI in Jayapura. Samples are 70 respondents and using purposive sampling techniques. Data analysis method used is multiple linear regression method with SPSS 23.

Based on the results of this research show that the variables of training, motivation and discipline of work positively influence employee performance variables.

Keywords: *Training, Motivation, Discipline of work, Employee performance.*

ABSTRAK

Kualitas sumber daya manusia yang profesional erat berhubungan dengan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang berkualitas akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula. Pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja dinilai sebagai faktor yang sangat menentukan sebab jika diperhatikan serta dilakukan dengan baik, maka berdampak positif bagi peningkatan kualitas SDM atau kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI Kantor Wilayah Jayapura. Sampel berjumlah 70 orang dan menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 23.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata kunci : Pelatihan, Motivasi, Disiplin kerja, Kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus karena berkat dan kasih karunia dan juga penyertaan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Jayapura)” dengan baik dan lancar guna memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan dan rintangan yang dihadapi namun berkat dukungan dan bimbingan serta doa dari berbagai pihak skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Dr. Suharnomo, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro sekaligus Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
2. Drs. A. Mulyo Haryanto, M.Si selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan selama perkuliahan.
3. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
4. PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. atas program Beasiswa Nusantara Cerdas.

5. Seluruh jajaran dan staf Kantor Wilayah Bank BRI Jayapura yang telah memberikan izin penelitian dan membantu kelancaran penelitian ini.
6. Kedua orangtua asuh, Bapak Agus Suherman dan Ibu Yuniarti Tristiana.
7. Kedua orang tua, Bapak Anthon Rumbewas dan Ibu Nelce Wanma serta kedua adik saya, Theodore Rumbewas dan Esther Rumbewas.
8. Seluruh keluarga besar Rumbewas-Wanma yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
9. Teman-teman Beasiswa Nusantara Cerdas 1.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu member dukungan.

Semoga Tuhan membalas segala budi baik semua pihak yang telah disebutkan di atas, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat serta menambah wawasan bagi pembaca dan pihak lain yang berkepentingan.

Semarang, 24 Agustus 2016

Cornelia Rumbewas

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERTANYAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	5
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan	6
1.4 Kegunaan Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	8
2.1.2 Pengertian Pelatihan.....	11
2.1.3 Pengertian Motivasi	19
2.1.4 Pengertian Disiplin Kerja.....	21
2.2 Penelitian Terdahulu	23

2.3 Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis	25
2.4 Hubungan Antara Pelatihan dan Kinerja Karyawan	25
2.4.1 Hubungan Antara Motivasi dan Kinerja Karyawan.....	26
2.4.2 Hubungan Antara Disiplin dan Kinerja Karyawan	27
2.4.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	30
3.1.1 Variabel Bebas	30
3.1.2 Variabel Terikat	32
3.2 Populasi dan Sampel	33
3.4 Metode Pengumpulan Data	34
3.5 Metode Analisis	35
3.5.1 Uji Instrumen	35
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	36
3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda	37
3.5.4 Uji Hipotesis	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Gambaran Umum Responden	40
4.1.1 Responden Menurut Jenis Kelamin	40
4.1.2 Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	41
4.1.3 Responden Menurut Lama Bekerja.....	42
4.2 Analisis Indeks Jawaban Responden Per Variabel	43
4.3 Analisis Data	50
4.3.1 Uji Instrumen Data.....	50
4.3.2 Uji Asumsi Klasik	54
4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda	62
4.3.4 Uji <i>Goodness Of Fit</i>	63

4.4 Pembahasan.....	69
 BAB V PENUTUP.....	 75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	76
5.3 Saran.....	77
5.4 Agenda Penelitian Mendatang	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	81

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Tingkat Kinerja Karyawan.....	4
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 4.1 Responden Menurut Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2 Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	41
Tabel 4.3 Responden Menurut Lama Bekerja.....	42
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan	44
Tabel 4.5 Analisis Jawaban Responden Pada Pelatihan	44
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi	45
Tabel 4.7 Analisis Jawaban Responden Pada Motivasi	46
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	47
Tabel 4.9 Analisis Jawaban Responden Pada Disiplin Kerja	48
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	48
Tabel 4.11 Analisis Jawaban Responden Pada Kinerja Karyawan.....	49
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Validitas Variabel Pelatihan	50
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi.....	51
Tabel 4.14 Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	52
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja	52
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Reliabilitas	53
Tabel 4.17 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	56
Tabel 4.18 Uji Multikolinieritas.....	58
Tabel 4.19 Uji Heteroskedastisitas Glejser	61
Tabel 4.20 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda.....	62
Tabel 4.21 Hasil Determinasi.....	64

Tabel 4.22 Hasil Uji F.....	65
Tabel 4.23 Hasil Uji t	66
Tabel 4.24 Hasil Uji Hipotesis	70

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	29
Gambar 4.1 Histogram	55
Gambar 4.2 Normal P Plot	55
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i>	60
Gambar 4.4 Uji t Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan	66
Gambar 4.5 Uji t Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	67
Gambar 4.6 Uji t Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	68

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran A Surat Keterangan Penelitian	81
Lampiran B Tabel Uji Instrumen Data.....	82
Lampiran C Tabel Induk Kuesioner.....	85
Lampiran D Kuesioner	93
Lampiran E Uji Instrumen Data	98
Lampiran F Asumsi Klasik	100
Lampiran G Regresi	102
Lampiran H Deskriptif	104
Lampiran I Tabel r	120
Lampiran J Tabel Distribusi t.....	121
Lampiran K Tabel F	124

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tidak dapat dipungkiri bahwa aset utama dalam suatu perusahaan, terletak pada sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan itu. Oleh karena itu, semakin profesional SDM yang pegang kendali ataupun para *follower* yang mengawakinya, visi misi serta tujuan perusahaan akan dapat tercapai secara efektif, efisien, dan produktif (Budihardjo, 2015:5). Sumber daya manusia adalah penentu atau pelaku yang mengendalikan fungsi serta sistem seperti teknologi atau keuangan sehingga sebuah perusahaan dapat tetap hidup dan meningkatkan produktivitasnya. Oleh karena itu setiap perusahaan harus mampu untuk menjaga, memelihara, dan meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki.

Perusahaan yang mampu bersaing dan mampu meningkatkan produktivitasnya ditentukan oleh tersedianya SDM yang memiliki kualitas kinerja yang profesional, mempunyai pengetahuan, kemampuan (*skill*), motivasi dan disiplin tinggi. Dengan memiliki sumber daya manusia yang professional, berkualitas dan unggul akan lebih mudah bagi perusahaan untuk bersaing para kompetitornya.

Kualitas sumber daya manusia yang profesional erat berhubungan dengan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Kinerja adalah implementasi atau penerapan kemampuan seorang karyawan dalam bidang

kerja yang dipercayakan kepadanya. Karena itu, di era globalisasi sekarang ini perusahaan harus memiliki karyawan atau tenaga kerja yang memiliki kualitas kinerja yang baik sehingga produktivitas perusahaan pun akan meningkat. Kenyataan ini menunjukkan bahwa SDM memegang peranan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Dengan kata lain kinerja dari perusahaan sangat dipengaruhi dan tergantung pada kualitas dan kemampuan dari karyawan yang dimiliki. Karena kualitas dan kemampuan karyawan yang berkualitas akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula, dan dengan kinerja karyawan yang baik, tentu kinerja perusahaan akan meningkat.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang berkualitas dan profesional, diperlukan tindakan yang konkrit, konsisten dan berkesinambungan. Upaya-upaya konkrit yang dapat mendukung peningkatan kualitas kinerja karyawan yang profesional adalah pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja. Ketiga faktor ini di nilai sangat menentukan, sebab jika diperhatikan serta dilakukan dengan baik, maka berdampak positif bagi peningkatan kualitas SDM atau kinerja karyawan.

Menurut Budiharjo (2015:8), dalam era global dewasa ini, di mana persaingan usaha menjadi semakin ketat, tidak ada pilihan lain bagi suatu perusahaan untuk selalu berusaha merebut kemenangan di dalam setiap persaingan usaha. Untuk hal itulah, SDM yang dimiliki perusahaan haruslah SDM yang berkualitas. Salah satu cara memperoleh SDM yang

berkualitas ialah dapat melalui upaya-upaya sebagaimana telah disebutkan di atas, yaitu mengadakan pelatihan-pelatihan, memberikan motivasi secara nyata, dan mendorong peningkatan budaya disiplin kerja.

Berbagai penelitian mengenai peningkatan kinerja karyawan telah banyak dilakukan yang membahas mengenai pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Agusta dan Sutanto (2013); Wiratama dan Sintaasih (2013) ditemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta penelitian dari Suci dan Idrus (2015) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif bagi peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, menurut penelitian yang dilakukan oleh Larasati dan Gilang (2014); Widiati (2012) yang menemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mengacu uraian di atas, maka jelas bahwa pelatihan, motivasi dan disiplin kerja sangat berdampak positif bagi perusahaan tetapi juga bagi para karyawan, dalam rangka penilaian perusahaan terhadap karyawan, bagi pengembangan perusahaan, dan bagi peningkatan kualitas kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan studi mengenai pelatihan, motivasi, disiplin kerja, dan hubungannya dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti melakukan suatu analisis, artinya hendak mengetahui hubungan dan keadaan yang sebenarnya saling berdampak antara pelatihan, motivasi,

disiplin kerja, dengan kinerja karyawan. Untuk mencapai maksud dan tujuan ini maka peneliti memilih lokasi penelitian pada Bank BRI Kantor Wilayah Jayapura.

Bank BRI Kantor Wilayah Jayapura merupakan salah satu kantor perwakilan dari Bank BRI yang berpusat di Jakarta. Bank BRI Kantor Wilayah Jayapura bertugas untuk mendukung dan juga memonitor segala kegiatan operasional perbankan dari setiap kantor cabang Bank BRI yang di wilayah Papua. Dengan banyaknya kantor cabang maupun cabang pembantu yang tersebar hingga ke pelosok Papua maka, dapat dipastikan bahwa Bank BRI Kantor Wilayah Jayapura memiliki tanggung jawab yang besar. Karena itu, dibutuhkan karyawan yang benar-benar terlatih, memiliki disiplin kerja serta motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Dalam hal ini, kinerja karyawan yang baik dan stabil dari waktu ke waktu menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Berikut ini adalah data kinerja karyawan Kantor Wilayah Bank BRI Jayapura selama 6 (enam) bulan terakhir.

Tabel 1.1
Tingkat Kinerja Karyawan

Bulan	Tingkat Kinerja Karyawan (%)
Juli	88,60
Agustus	89,95
September	83,90
Oktober	80,35
November	80,28
Desember	90,89

Sumber: Divisi SDM Kantor Wilayah Bank BRI Jayapura, 2015

Berdasarkan data pada tabel 1.1, diketahui bahwa kinerja karyawan Bank BRI Kantor Wilayah pada bulan Juli hingga Agustus terlihat tidak begitu tinggi namun agak sedikit menurun pada bulan September, kemudian terus menurun secara perlahan hingga pada bulan November. Lalu kembali naik lagi pada bulan Desember, ketika akhir penutupan periode kerja tahun 2015. Kinerja karyawan yang tidak stabil ini dipengaruhi oleh tingkat ketidakhadiran karyawan dengan alasan seperti perjalanan dinas, istirahat karena sakit, cuti tahunan, terlambat masuk dan bahkan absen tanpa keterangan yang jelas, di mana jumlahnya masih lumayan tinggi. Selain itu berdasarkan pengamatan yang dilakukan, terdapat beberapa karyawan yang tidak disiplin ketika jam kerja masih berlangsung.

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah disebutkan, peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh pelatihan, motivasi serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Sumber daya manusia atau karyawan dengan kinerja yang baik serta profesional sangatlah penting bagi keberlangsungan hidup sebuah perusahaan maupun pelayanannya bagi masyarakat. Oleh karena itu, segala hal yang berpengaruh bagi peningkatan kinerja karyawan perlu untuk dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kualitas dari tiap sumber daya manusia yang dimiliki.

Dengan begitu, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, adalah:

1. Manfaat Teoritis

Dapat menjadi bahan informasi atau referensi mengenai kinerja karyawan yang berkaitan dengan pelatihan, motivasi dan disiplin kerja.

2. Manfaat Praktis

Dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan, motivasi serta penerapan disiplin kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini akan terdiri dari 5 (lima) bab.

Adapun gambaran dan isi dari tiap-tiap bab adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis, dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang variabel penelitian dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang deskripsi obyek penelitian, analisis data, interpretasi hasil.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi simpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dan saran- saran.